

**PROTOCOLO, NO ÁMBITO DA ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA DE GALICIA, PARA A
PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ACTUACIÓN E RESOLUCIÓN DE SITUACIÓNS DE ACOSO
LABORAL E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS NO TRABALLO**

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PRINCIPIOS XERAIS.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4. OBXECTIVOS.....	6
5. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL E OUTRAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIÓNS DISCRIMINATORIAS.....	7
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E DOUTRAS DISCRIMINACIÓNS.....	8
7. RÉXIME COMPETENCIAL.....	9
8. COMITÉ DE INTERVENCIÓN.....	12
9. PROCEDEMENTO.....	13
10. CRITERIOS AOS QUE SE DEBE DE AXUSTAR A ACTUACIÓN E GARANTÍAS DO PROCEDEMENTO.....	17
11. COMISIÓN DE SEGUIMENTO.....	19
12. PLANIFICACIÓN TEMPORAL.....	19

ANEXO I. LISTAXE DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE NON SON ACOSO LABORAL

ANEXO II. SOLICITUDE DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL E OUTRAS
DISCRIMINACIÓNS NO TRABALLO PARA O PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN DE
XUSTIZA DE GALICIA

1. INTRODUCCIÓN

A Constitución española recoñece como dereitos fundamentais dos cidadáns a dignidade da persoa (artigo 10); a integridade física e moral, sen que ninguén poida ser sometido a torturas nin a penas ou tratos inhumanos ou degradantes (artigo 15); e o dereito ao honor, á intimidade persoal e familiar e á propia imaxe (artigo 18). Ademais, encomenda aos poderes públicos velar pola seguridade e hixiene no traballo (artigo 40.2).

Entre a normativa que desenvolve os principios establecidos no parágrafo anterior, a Lei do Estatuto básico do empregado público, cuxo texto refundido foi aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, tipifica como falta disciplinaria moi grave, no artigo 95.2, entre outras condutas, o acoso laboral.

Tamén o Código penal, tras a reforma operada pola Lei orgánica 5/2010, do 22 de xuño, recolle por primeira vez o acoso laboral no seu artigo 173, establecendo como delito, no ámbito de calquera relación laboral ou funcionarial, a conduta de quen, prevalecéndose da súa relación de superioridade, realice contra outro de forma reiterada actos hostís ou humillantes que, sen chegaren a constituír tratamento degradante, supoñan grave acoso contra a vítima.

Por outra banda, o artigo 495.1, apartados f) e g), da Lei orgánica do poder xudicial indica que os funcionarios de carreira teñen os seguintes dereitos profesionais: dereito ao respecto da súa intimidade e á consideración debida á súa dignidade, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual; así como dereito á non discriminación por razón de nacemento, orixe racial ou étnica, xénero, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, opinión, discapacidade, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.

As accións de prevención e sanción do acoso laboral veñen conectadas co dereito á ocupación efectiva, á non discriminación e mais ao respecto á intimidade e á consideración da súa dignidade, dereitos todos eles aos cales teñen dereito os traballadores conforme o Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que

se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores. Ademais, as citadas accións conxúganse coa Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, que no seu artigo 15 establece os principios xerais, entre os cales se atopan o de evitar os riscos e mais o de avaliar aqueles que non se poidan evitar, así como tamén o de planificar a prevención, buscando un conxunto coherente que integre nela a técnica, a organización do traballo, as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais no traballo.

No ámbito comunitario son múltiples as referencias ao acoso no lugar de traballo, entre as que destaca a Resolución do Parlamento Europeo sobre o acoso moral no lugar de traballo (2001/2339), que, entre outras cousas, recomenda aos poderes públicos de cada país a necesidade de poñer en práctica políticas de prevención eficaces e a de definir procedementos adecuados para solucionar os problemas que aquel ocasiona.

Finalmente, o Convenio 190 da Organización Internacional do Traballo (OIT) é o primeiro tratado internacional que promove e asegura o dereito de toda persoa a un mundo laboral libre de violencia e acoso. Este convenio entrou en vigor o 25 de xuño de 2021, sendo ratificado por España no Consello de Ministros do 9 de setembro de 2021.

De acordo co Decreto 117/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Vicepresidencia Segunda e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes, correspóndelle á Dirección Xeral de Xustiza a prevención de riscos laborais nos centros de traballo da Administración de xustiza, en coordinación coa Secretaría Xeral Técnica e mais coas delegacións territoriais.

Polo anterior, e no marco da normativa citada, dirixida a garantir o cumprimento dos dereitos do persoal da Administración de xustiza de Galicia, elabórase este protocolo, que recolle as actuacións para previr, detectar e resolver as situacións de acoso laboral e outras discriminacións que se poidan producir na Administración de xustiza de Galicia, e que ao mesmo tempo representa un compromiso institucional

para a erradicación total destas condutas e mais para garantir a saúde das persoas que sofren estas situacións, así como para a asistencia e protección das vítimas.

Así mesmo, o protocolo determina as actuacións e responsabilidades dos órganos que deben intervir na resolución destas situacións e asegura a pluralidade das intervencións a fin de garantir un tratamento técnico axeitado na valoración de cada unha das actuacións, respectando a metodoloxía máis apropiada en cada caso, de acordo cos principios xerais deste protocolo.

Este procedemento de actuación está en consonancia co establecido no Protocolo para a prevención, a detección, a actuación e a resolución de situacións de acoso laboral e outras discriminacións no traballo na Administración da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. PRINCIPIOS XERAIS

Os principios xerais que deben inspirar a acción preventiva fronte ao acoso laboral e outras discriminacións, recolleitos na normativa sinalada no apartado anterior, son os seguintes:

- ✓ Principio de tolerancia cero co acoso.
- ✓ Principio de equidade.
- ✓ Principio de respecto á dignidade persoal.
- ✓ Principio de non discriminación por razón de raza, sexo, relixión, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza, idade ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social.
- ✓ Principio de confidencialidade.
- ✓ Principio de voluntariedade.

- ✓ Principio de oportunidade.
- ✓ Principios de eficacia, de coordinación e de participación.
- ✓ Principio de celeridade.
- ✓ Presunción de inocencia.
- ✓ Principio de igualdade de trato.
- ✓ Principio de imparcialidade.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

O presente protocolo será de aplicación ao persoal da Administración de xustiza de Galicia dos corpos de médicos forenses, de xestión procesual e administrativa, de tramitación procesual e administrativa e mais de auxilio xudicial, independentemente do tipo de vinculación que teña.

Se a persoa presuntamente agresora é un letrado/a da Administración de xustiza, un xuíz/a ou maxistrado/a ou un fiscal, persoal sobre o que a Dirección Xeral de Xustiza non ten competencia, daráselle traslado da solicitude a quen corresponda – Secretaría de Goberno do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (en diante, TSX), Sala de Goberno do TSX ou Fiscalía Superior de Galicia– para que, se for o caso, adopte as medidas oportunas.

Cando unha das partes implicadas, ben sexa a presunta vítima ou ben o/a presunto/a agresor/a, sexa un empregado público pertencente a outra Administración pública, este protocolo aplicarase en coordinación co protocolo aplicable no ámbito da dita Administración.

4. OBXECTIVOS

O obxectivo xeral do presente protocolo é definir o marco de actuación en relación cos casos de acoso laboral e con outras discriminacións, coa finalidade explícita de erradicar este tipo de condutas no ámbito da Administración de xustiza de Galicia, así como de corrixir as consecuencias inadecuadas derivadas de situacións de calquera tipo de acoso laboral.

Os obxectivos específicos son:

- ✓ Elaborar estratexias de sensibilización.
- ✓ Obter a información necesaria para a elaboración de diagnósticos sobre esta temática dentro da organización.
- ✓ Mellorar as canles de coordinación interdepartamentais e con outros organismos que traballan na temática, a fin de favorecer unha actuación integral na Administración de xustiza de Galicia.
- ✓ Habilitar recursos diversificados para a resolución temperá de cada tipo de acoso.
- ✓ Crear circuitos áxiles de intervención.
- ✓ Definir os roles e responsabilidades dos diferentes axentes.
- ✓ Garantir a seguridade, integridade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas e a aplicación das medidas que se produzan en cada caso, para a protección das vítimas en todo momento, incluíndo as medidas preventivas que sexan necesarias, rematar co acoso e, se é necesario, aplicar as medidas sancionadoras que correspondan.

5. CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL E OUTRAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE SITUACIÓNS DISCRIMINATORIAS

O acoso presenta diferentes modalidades en función da dirección das interaccións entre o acosador/a e a persoa que o padece e dos niveis organizativos afectados:

- **Acoso vertical descendente:** presión exercida por unha persoa con superioridade xerárquica sobre unha ou máis persoas traballadoras.
- **Acoso vertical ascendente:** presión exercida por unha persoa ou un grupo de persoas sobre outra con superioridade xerárquica.
- **Acoso horizontal:** presión exercida por unha persoa ou un grupo de persoas sobre outra persoa respecto da que non existe dependencia xerárquica.

a) Acoso laboral

Para os efectos deste protocolo, e intentando clarificar a definición contida na Lei orgánica 5/2010 á que se fixo referencia anteriormente, considérase acoso laboral a exposición a condutas de violencia psicolóxica intensa dirixidas de forma reiterada e prolongada no tempo cara a unha ou máis persoas por parte doutra/s que actúa/n fronte a aquela/s desde unha posición de poder (non necesariamente xerárquica, senón en termos psicolóxicos), co propósito ou co efecto de crear un ámbito hostil ou humillante que perturbe a vida laboral da vítima. A devandita violencia dáse no marco dunha relación de traballo pero sen responder ás necesidades de organización deste, e supón tanto un atentado á dignidade da persoa coma un risco para a súa saúde.

Para considerar acoso laboral as condutas mencionadas é preciso que se dean todas as condicións da definición anterior, se ben a intencionalidade e/ou a finalidade destrutiva só serán consideradas agravantes para os efectos da aplicación deste protocolo.

b) Outras discriminacións

Este protocolo tamén se utilizará para tratar e resolver situacións de discriminación por outros motivos recolleitos no artigo 95.2 b) do Estatuto básico do empregado público e mais no artigo 495.1, apartados f) e g), da Lei orgánica do poder xudicial, é dicir, por razón de orixe racial ou étnica, sexo ou orientación sexual, relixión ou conviccións, discapacidade, idade, lingua, opinión, lugar de nacemento ou veciñanza ou calquera circunstancia persoal ou social.

Así mesmo, aplicarase o presente protocolo para o caso de que un empregado público denuncie ou sexa testemuña nun procedemento relacionado con calquera delito, trato de favor ou irregularidade no desenvolvemento do traballo e, como consecuencia, sufra acoso laboral ou outra discriminación no traballo das recollidas no parágrafo anterior.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN E PREVENCIÓN DO ACOSO E DOUTRAS DISCRIMINACIÓNS

A Xunta de Galicia, no marco das súas competencias, debe impulsar actuacións preventivas que eviten ou reduzan a posibilidade de aparición das condutas de acoso. Entre elas, cómpre salientar as seguintes:

- ✓ Elaborar estratexias de sensibilización.
- ✓ Planificar e impartir formación específica ao persoal, e en especial aos membros das unidades de persoal e mais aos membros do Comité de Intervención, sobre acoso laboral, técnicas de resolución de conflitos e mediación.
- ✓ Difundir información a través da intranet ou doutros medios de comunicación.

- ✓ Realizar estudos para coñecer a incidencia deste tipo de condutas na organización e as características que presenta, e buscar identificadores da problemática e do seu impacto na produtividade laboral.
- ✓ Habilitar recursos diversificados para a resolución precoz de situacións que poden favorecer a aparición do acoso laboral.
- ✓ Velar pola mellora continua das condicións de traballo e porque as relacións entre o persoal cumpran coas condicións de respecto á intimidade, igualdade e dignidade.
- ✓ Aplicar de forma activa políticas que fomenten o bo clima laboral e a cultura preventiva, e que contribúan a previr aquelas situacións que o deterioren e mais a incentivar e potenciar a colaboración, a cooperación e a confianza nas relacións.

7. RÉXIME COMPETENCIAL

Unidades implicadas da Xunta de Galicia na aplicación deste protocolo:

- Dirección Xeral de Xustiza.
- Subdirección Xeral de Persoal da Administración de Xustiza.
- Servizo de Persoal da Administración de Xustiza.
- Servizo de Réxime Xurídico e Relacións Laborais.
- Xefaturas territoriais da Vicepresidencia Segunda e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes.
- Servizos de persoal da Administración de xustiza das delegacións da Xunta.

A Dirección Xeral de Xustiza, a través da Subdirección Xeral de Persoal da Administración de Xustiza, encargárase de:

- Levar a cabo, en colaboración co Comité de Intervención, propostas de revisión do presente protocolo, así como de impulsar a elaboración de procedementos específicos para previr situacións de conflito laboral.
- Velar polo cumprimento do protocolo, no seu ámbito de actuación.

Dentro da Subdirección Xeral de Persoal, e a través do Servizo de Réxime Xurídico e Relacións Laborais, acometeranse as seguintes actuacións:

- Establecemento dun enderezo electrónico (xuridico.rll.xustiza@xunta.gal) ao que o persoal poida enviar suxestións relativas a este protocolo, achegas que en ningún caso terán o tratamento de denuncia dunha situación de acoso, senón que se atenderán coma un instrumento para a mellora da política preventiva do acoso.
- Establecemento do rexistro e seguimento estatístico dos casos de acoso laboral e doutras situacións de discriminación investigados, dos cales se dará traslado ao Comité de Intervención.
- Seguimento da aplicación das resolucións, así como das medidas preventivas e medidas correctoras propostas, en todos os procedementos de intervención instruídos.
- Colaboración cos membros do Comité de Intervención, facilitándolles toda documentación e informes requiridos no estudo do caso.
- Elaboración dos estudos sobre casos denunciados e resoltos, ao inicio e ao final das diferentes fases, e traslado ao Comité de Seguridade e Saúde no ámbito da Administración de xustiza.

Pola súa banda, desde as xefaturas territoriais da Vicepresidencia Segunda e Consellería de Presidencia, Xustiza e Deportes levaranse a cabo, en relación coas situacións de acoso e con outras discriminacións, as seguintes actuacións:

- Velar por reducir e eliminar os factores de risco que xeran a aparición de situacións de acoso laboral.
- Garantir que o persoal estea informado sobre os dereitos e as leis que os amparan, así como en relación co coñecemento do presente protocolo.
- Executar, se procede, as medidas preventivas e/ou as medidas correctoras a aplicar.

A competencia dos servizos de persoal das delegacións da Xunta de Galicia, en coordinación co Servizo de Persoal da Subdirección Xeral de Persoal da Administración de Xustiza, centrarase en:

- Colaborar na aplicación deste protocolo cando a súa activación afecte ao persoal do seu ámbito competencial.
- Velar pola aplicación, durante a instrución dos procedementos, das medidas preventivas propostas durante a fase de investigación.
- Facer un seguimento da aplicación das resolucións e das medidas preventivas e medidas correctoras propostas, dentro do seu ámbito de actuación.
- Achegar a información que lles sexa requirida pola instrución no curso dos procedementos que lles afecten.

8. COMITÉ DE INTERVENCIÓN

Créase o Comité de Intervención, que estará formado por catro representantes da Administración (un deles, membro do Servizo de Prevención de Riscos Laborais) e catro representantes das organizacións sindicais máis representativas, dos que ao menos dous deles serán preferentemente delegados de prevención, e de non o seren deberán ter, en todo caso, coñecementos en materia de prevención e/ou actuacións en situacións de acoso.

A composición concreta do Comité de Intervención e o procedemento do seu funcionamento estableceranse no seu propio regulamento interno de funcionamento.

En todo caso, velarase por manter a distancia persoal e orgánica entre os membros que integran o comité e as persoas implicadas no procedemento.

As funcións deste comité son as seguintes:

- Recibir a solicitude por escrito conforme o modelo que se xunta como anexo II.
- Levar a cabo, cando proceda, a investigación dos feitos, elaborar o correspondente informe con conclusións e propostas e remitirlllo á Dirección Xeral de Xustiza.
- Realizar propostas para revisar de xeito continuado o presente protocolo, así como impulsar a redacción doutros procedementos específicos para previr situacións de conflito laboral.

9. PROCEDEMENTO

a. Inicio das actuacións

As actuacións iniciaránse a partir dunha solicitude por escrito, que seguirá o modelo que se xunta como anexo II, dirixida ao Comité de Intervención por correo electrónico (prevencion-acoso.xustiza@xunta.gal). O modelo de solicitude estará accesible no catálogo de procedementos na intranet de Xustiza.

A solicitude pode provir:

- Da persoa presuntamente acosada ou discriminada.
- Dos servizos de persoal das delegacións provinciais ou xefaturas provinciais correspondentes.
- Dos órganos de representación dos traballadores.
- Dos delegados de prevención.
- Da persoa responsable superior do órgano ou unidade onde presta o seu servizo a persoa ou persoas afectadas.

En ningún caso serán obxecto de tramitación as solicitudes anónimas, nin aquelas en que a persoa afectada non dea o seu consentimento para a posta en marcha do procedemento de actuación.

A presentación da solicitude supón a aceptación, por parte da persoa que a subscribe, de colaborar co Comité de Intervención, naquelas probas e actuacións necesarias para investigar o caso.

b. Fase de investigación

Previamente ao inicio da investigación, o Comité de Intervención determinará se a solicitude cumpre cos criterios formais e de fondo establecidos neste protocolo

para que a situación exposta nela poida ser considerada un caso de acoso. No suposto de que non se cumpran de maneira evidente os ditos criterios, o Comité de Intervención propondrá á Dirección Xeral de Xustiza que resolva o arquivamento do expediente, motivado pola falta de obxecto con base no presente protocolo. Con carácter previo emitirase unha proposta de resolución para a audiencia da persoa solicitante. Da resolución correspondente informarase ao Comité de Intervención. Esta resolución será susceptible de recurso.

No caso de que existan indicios, o Comité de Intervención designará a dous dos seus membros, con coñecementos en materia de prevención e/ou actuacións en situacións de acoso, para que leven a cabo a investigación dos feitos, e emitan o correspondente informe, dando traslado das actuacións ao Comité de Intervención.

Para garantir a protección das persoas implicadas no proceso, e tras lles dar audiencia, as persoas designadas para levar a cabo a investigación poderanlle propoñer de xeito motivado ao Comité de Intervención a súa posible mobilidade, así como calquera outra medida preventiva que consideren oportuna, co fin de evitar maiores prexuízos e respectando a normativa de función pública de aplicación. As medidas en todo caso deberán ser establecidas por resolución da Dirección xeral de Xustiza.

As persoas designadas para levar a cabo a investigación elaborarán un informe no que se inclúan os antecedentes, as accións levadas a cabo e as conclusións ás que chegaron tras a súa investigación, e darán traslado deste ao Comité de Intervención, no prazo máximo de tres (3) meses desde a súa designación. Excepcionalmente, nos casos que presenten unha complexidade especial, este poderá ser prorrogado polo prazo dun mes, todo o cal deberá quedar debidamente xustificado no propio informe.

Entre as facultades para levar a cabo a investigación estará incluído, se for necesario, o acceso aos centros de traballo.

O Comité de Intervención, unha vez valorado o informe das persoas designadas que realizaron a investigación, emitirá o correspondente informe coas conclusións que considere oportunas e propondrá as medidas correctoras necesarias, así como, de ser o caso, a apertura do correspondente expediente disciplinario.

Deste informe coas conclusións remitirase copia, no prazo máximo dunha semana, á Dirección Xeral de Xustiza.

A investigación incluírá a realización de entrevistas ás persoas afectadas, é dicir, á presunta persoa ou persoas responsables do acoso e mais á presunta vítima do acoso ou conduta discriminatoria, e se procede, ás testemuñas e/ou persoas que poidan ter información relevante do caso. Durante todas as actuacións deberase informar ás persoas implicadas, que poderán estar acompañadas e asesoradas por quen elas designen.

Durante as actuacións, as partes implicadas deben garantir a confidencialidade sobre as testemuñas e os datos que conformen o expediente.

c. Mediación

En calquera fase do procedemento ambas as partes, de forma voluntaria, poderán solicitar a incoación da institución da mediación. Será o Comité de Intervención quen designará dúas persoas que estean adecuadamente formadas. As persoas mediadoras, no prazo de trinta (30) días naturais desde o inicio da mediación, realizarán un informe coas actuacións realizadas e as medidas propostas para dar solución ao problema.

O informe de mediación, de ser aceptado polas partes, deberá ser asinado por elas. O control e seguimento das medidas propostas será realizado polo Comité de Intervención, que será o competente para propoñer a finalización do proceso. No caso de non prosperar a mediación, os mediadores que participen no procedemento deberán absterse de participar na fase da resolución.

A opción por esta vía non implica que non se poidan adoptar medidas preventivas que diminúan ou controlen a exposición aos factores de risco.

d. Resolución

Unha vez recibido o informe coas conclusións do Comité de Intervención, a Dirección Xeral de Xustiza emitirá, nun prazo máximo de dez (10) días hábiles a contar desde a data da recepción daquel, unha resolución con algunha das seguintes alternativas:

- Arquivamento do expediente motivado pola desistencia da persoa solicitante ou por actuacións previas de calquera tipo (conciliadoras, mediadoras, organizativas...) que resolvan o contido da denuncia.
- Falta ou carencia sobrevida de obxecto, ou por inexistencia de acoso ou doutras condutas constitutivas de situacións de discriminación.
- Proposta de incoación dun expediente disciplinario, xa que aínda que a conduta non é susceptible de ser cualificada de acoso laboral ou doutra discriminación, podería ser constitutiva doutra falta disciplinaria.
- Proposta de incoación dun expediente disciplinario por haber indicios claros de acoso laboral ou doutra discriminación, xunto cunha proposta de medidas correctoras.
- De se estimar que se trata de feitos que poderían ser constitutivos dalgún delito contra o exercicio dos dereitos da persoa recoñecidos pola lei, remitirase ás normas procedementais aplicables.
- Proposta de medidas preventivas ou correctoras que se consideren necesarias, para o caso de que non exista situación de acoso pero si poida haber situacións de conflito que non sexan constitutivas de infracción disciplinaria.

- Se se trata dun suposto de conflito organizativo (o que ten lugar por razón das condicións en que se organiza o traballo), darase traslado do informe ao órgano superior competente para a súa valoración.
- Adicionalmente, e a fin de garantir a protección de todas as partes implicadas, cando ao final do proceso de investigación se determine que, de xeito intencionado, os datos achegados ou as testemuñas son falsos, o órgano competente poderá incoar o correspondente expediente disciplinario ás persoas que, con mala fe, iniciaron ou participaron no desenvolvemento do procedemento.

A resolución emitida notificaráselles ás partes afectadas e mais ao Comité de Intervención.

10. CRITERIOS AOS QUE SE DEBE DE AXUSTAR A ACTUACIÓN E GARANTÍAS DO PROCEDIMENTO

- Calquera empregado público ten a obriga de pór en coñecemento dos seus superiores xerárquicos os casos de posible acoso laboral ou doutras discriminacións que coñeza.
- A persoa afectada poderá denuncialo e terá dereito a obter resposta no prazo máis breve posible, sempre que exista constancia da súa denuncia.
- Todo responsable público está obrigado a prestar atención e a tramitar, se for o caso, as queixas que reciba sobre supostos de acoso laboral ou doutras discriminacións no ámbito da súa competencia.
- A aplicación deste protocolo non impedirá en ningún caso a utilización, paralela ou posterior, por parte das persoas implicadas ou da mesma Administración, das accións legais que sexan necesarias.

- Con respecto ás garantías que debe cumprir o procedemento, sinálanse as seguintes:
 - Respecto e protección ás persoas. Débese proceder coa discreción necesaria para protexer a intimidade e a dignidade das persoas afectadas. As actuacións ou dilixencias débense efectuar coa maior prudencia e co debido respecto a todas as persoas implicadas, que en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo.
 - Confidencialidade. As persoas que interveñan no procedemento teñen a obriga de gardar unha estrita confidencialidade e reserva, e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas ou en proceso de investigación.
 - Dilixencia. A investigación e a resolución sobre a conduta denunciada deben ser realizadas sen demoras indebidas, de forma que o procedemento poida ser completado no menor tempo posible e respectando as garantías debidas.
 - Contradición. O procedemento debe garantir unha audiencia imparcial e un tratamento xusto para todas as persoas afectadas.
 - Restitución das vítimas. Se o acoso ou discriminación supón un menoscabo das condicións laborais da vítima, o órgano afectado con competencias en materia de persoal deberá restituíla á súa situación laboral de orixe, de ser o caso.
 - Protección da saúde das vítimas. A Administración deberá adoptar as medidas que coide pertinentes para garantir o dereito á protección da saúde dos traballadores afectados.
 - Prohibición de represalias. Deben prohibirse expresamente as represalias contras as persoas que efectúen unha denuncia,

comparezan como testemuñas ou participen nunha investigación, sempre que actúan de boa fe.

- **Garantía de obxectividade.** Todas as persoas que interveñan en calquera fase do procedemento actuarán de boa fe, buscando o esclarecemento dos feitos e dando un tratamento xusto a todas as persoas que estean implicadas.
- **Imparcialidade.** Neste procedemento serán de aplicación os criterios xerais de abstención e recusación establecidos na Lei 40/2015, do 1 de outubro, de réxime xurídico do sector público, tanto a nivel individual coma nos supostos en que as unidades administrativas que interveñan se atopen implicadas no caso obxecto de intervención.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

O Comité de Seguridade e Saúde será quen leve a cabo o seguimento e control das actuacións derivadas da aplicación do presente protocolo, así como, se é o caso, quen lles traslade á Dirección Xeral de Xustiza e mais ao Comité de Intervención as propostas de revisión.

12. PLANIFICACIÓN TEMPORAL

No prazo dun mes desde a sinatura deste protocolo constituirase o Comité de Intervención previsto no punto 8, e a formación para os seus membros en materia de prevención e actuación en situacións de acoso laboral e outras discriminacións comezará no prazo máximo de tres (3) meses desde a súa sinatura.

ANEXO I. LISTAXE DE REFERENCIA DE CONDUTAS QUE NON SON ACOSO LABORAL

Condutas que non son acoso laboral (sen prexuízo de que poidan ser constitutivas doutras infraccións)

Non terán, en aplicación do presente protocolo, a consideración de acoso laboral:

- Aquelas condutas que se producen desde unha relación simétrica e definen un conflito entre as partes no ámbito do traballo, ben sexa de carácter puntual, nun momento concreto, ou ben máis permanente. Evidentemente, todo conflito neste sentido afecta ao eido laboral, dáse no seu ámbito e inflúe na organización e na relación laboral, pero non se pode considerar acoso laboral se non reúne as condicións da definición.
- As accións de violencia no traballo realizadas desde unha posición prevaecente de poder respecto á vítima, pero que non sexan realizadas de forma reiterada e prolongada no tempo.
- Pode tratarse de auténticas situacións de acoso laboral no traballo, pero sen o compoñente de repetición e duración que se require nel, xa sexa porque son realmente esporádicas, xa sexa porque son denunciadas nunha fase precoz. Como tales condutas violentas deben ser igualmente previstas e/ou abortadas canto antes e, de ser o caso, sancionadas de acordo coa normativa propia de cada organización, pero non como acoso laboral, por non reuniren as características esenciais deste. Hai que ter en conta que se estas situacións non se resolven con prontitude, posibilitarase que se normalicen, podendo evolucionar a unha situación de acoso propiamente dito.
- Así mesmo, non se considerarán condutas de acoso aquelas que, podendo incluírse aparentemente na definición, se conclúa que polas súas características non constitúen comportamentos violentos (por exemplo, as amoestacións "fundadas" por non realizar ben o traballo, cando non conteñan descualificacións improcedentes), ou ben aquelas en que as probas presentadas, sen seren falsas, non sexan consistentes.

ANEXO II: SOLICITUDE DE INTERVENCIÓN POR ACOSO LABORAL E OUTRAS DISCRIMINACIÓNS NO TRABALLO PARA O PERSOAL DA ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA DE GALICIA

SOLICITANTE

Marque cun X o que corresponda

- Persoa afectada
- Unidade de persoal correspondente
- Unidade directiva afectada
- Órgano de representación dos traballadores
- Delegado/a de Prevención

DATOS DO/A SOLICITANTE:

Nome e apelidos:

NIF:

Enderezo de contacto:

Teléfono:

DESCRIPCIÓN DOS FEITOS (pódese achegar documentación a maiores en sobre pechado)

-----, ____ de ----- de 20__

Asdo.:

DIRECCIÓN XERAL DE XUSTIZA